COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

...Prévenir, s'entendre, agir

Rapport annuel de gestion
2003-2004
Commissaire à la déontologie policière

105-01540/

Rapport annuel de gestion 2003-2004 Commissaire à la déontologie policière

Québec

Le contenu de la présente publication
est rédigé par le Commissaire à la déontologie policière

Note : Afin d'alléger le texte, le masculin
désigne les personnes des deux sexes

Dépôt légal – 2004
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-42831-5 (version papier)
ISSN 1191-2000

Me Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 142 de la *Loi sur la police* et à l'article 27 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2004.

Ce rapport rend compte des activités du bureau du Commissaire pour l'exercice 2003-2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre de la Sécurité publique,

Jacques Chagnon
Québec, novembre 2004

Monsieur Jacques Chagnon
Ministre de la Sécurité publique
2525, boulevard Laurier
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion des activités du bureau du Commissaire à la déontologie policière conformément aux dispositions de l'article 141 de la *Loi sur la police* et de l'article 27 de la *Loi sur l'administration publique*.

Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice 2003-2004.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire,

Paul Monty

Québec, novembre 2004

Table des matières

Message du Commissaire IX
Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport XI
Déclaration du Commissaire à la déontologie policière XI

Partie un : Présentation du Commissaire à la déontologie policière

La clientèle, les partenaires et les intervenants 1

Les assises juridiques
La *Loi sur la police* 2
Le *Code de déontologie des policiers du Québec* 2
La composition et l'organisation 2
L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière 3

Les mandats des unités administratives
Le Secrétariat général 4
La Direction des enquêtes 4
Les Services juridiques 4
Le Service des communications 5
Les Services administratifs 5

Partie deux : Les faits saillants

Nombre de demandes d'information traitées 7
Nombre de plaintes reçues 7

Le traitement des plaintes
Répartition des plaintes reçues 8
Répartition des reproches formulés par les citoyens 8

Les décisions du Commissaire
La réception de l'analyse préliminaire des plaintes 9
Décisions prises à la réception des plaintes 10
Statistiques comparatives concernant l'orientation des plaintes reçues 10
Nature des décisions rendues lorsque des dossiers sont clos suite à un examen préliminaire 10
Conditions d'application du système déontologique 10
Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant relativement à des allégations qui ne sont pas d'intérêt public 11
Décisions prises eu égard aux circonstances particulières révélées par l'examen préliminaire 11

La plainte soumise en conciliation 11
Statistiques comparatives des dossiers soumis à la procédure de conciliation 12
Résultat des séances de conciliation 12
La plainte soumise pour enquête 12
Statistiques comparatives des dossiers soumis à la procédure d'enquête 13
Décision du Commissaire après étude des rapports d'enquête 13
Dépôt de citations devant le Comité (tribunal) de déontologie policière 13
Le droit de révision du plaignant 14
Décisions rendues par le Commissaire suite à une demande de révision après le rejet d'une plainte 14
Le remboursement des coûts reliés à la conciliation et à l'enquête 14
Facturation du Commissaire 15
Les recommandations du Commissaire 15

Partie trois : Présentation des résultats

La Déclaration de services aux citoyens et du plan stratégique 2001-2004 17
Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens 17
Le plan stratégique 2001-2004 18
Les résultats au regard du Plan stratégique 2001-2004 19

Partie quatre : Utilisation des ressources

Les ressources humaines 25
Les ressources financières 27
Les ressources informationnelles 28

Partie cinq : Application de certaines lois, règlements et politiques

L'accès à l'information 29
La protection des renseignements personnels 29
Le programme d'accès à l'égalité 30
Le développement de la main-d'œuvre 30
L'éthique et la déontologie 30
La politique linguistique 30
La protection des non-fumeurs 31

Annexes

Annexe 1 Le Code de déontologie des policiers du Québec 33
Annexe 2 Le diagramme de cheminement d'une plainte 37
Annexe 3 La déclaration de services aux citoyens 39
Annexe 4 Reddition de comptes pour la période de référence 41
Annexe 5 Le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint 43

Message du Commissaire

En 2003-2004, le nombre de plaintes traitées par le Commissaire à la déontologie policière est équivalant à celui de l'année 2002-2003.

Le Commissaire, parmi les nombreuses plaintes reçues, a porté une attention particulière aux poursuites automobiles faites par les policiers. Il a d'ailleurs fait connaître publiquement ses préoccupations sur l'encadrement de ces poursuites. Pour le soussigné, les risques inhérents à de telles poursuites obligent de limiter celles-ci aux cas les plus graves et à s'assurer qu'elles ne seront menées qu'avec une supervision efficace.

Le rapport 2003-2004 du Commissaire présente les résultats de la planification stratégique du Commissaire 2001-2004. Je suis heureux de constater que la majorité des objectifs fixés il y a trois ans a été rencontrée et cela dans le respect d'une enveloppe budgétaire qui est demeurée stable malgré l'augmentation des coûts. Le Commissaire a donc fait plus avec moins.

Cette réussite est due à la valeur, à la détermination et à la volonté de tous mes collaborateurs. Chacun des membres de l'équipe a travaillé pour atteindre les mêmes buts et je les en remercie.

Ainsi, le Commissaire encadre mieux l'accueil de ses plaignants et les accompagne dans leur démarche de façon à ce que la plainte serve à bonifier les services policiers québécois.

Dans le suivi de ces objectifs, le Commissaire s'est aussi ouvert à la communauté policière afin de faire connaître les meilleurs comportements éthiques. Des liens permanents ont notamment été créés avec l'École nationale de police pour que le Commissaire connaisse l'enseignement de l'École et que les futurs policiers connaissent la portée de leur Code de déontologie.

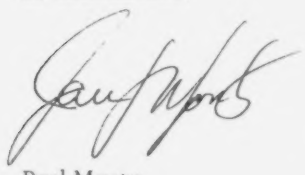
Cependant, tous les objectifs n'ont malheureusement pas été rencontrés.

Une évaluation de ces derniers et de la possibilité réaliste de les rencontrer devra être faite de manière à se questionner sur leur pertinence et sur leur reconduction pour le prochain plan triennal.

Finalement, au cours du prochain exercice financier, le Commissaire entend continuer auprès des corps policiers sa sensibilisation des règles déontologiques, surtout que 2005 marquera le 15ième anniversaire du Code de déontologie des policières et policiers du Québec. Il assumera aussi au cours de cet exercice la responsabilité accordée par le législateur de voir à ce que les contrôleurs routiers respectent le Code de déontologie.

Dans ces perspectives, la prochaine année en sera dès lors une de consolidation de nos acquis, d'évaluation des correctifs à apporter à nos procédés lorsqu'ils doivent être revus et de développement de nos partenariats pour veiller à l'essor d'un système déontologique toujours plus pertinent et efficace.

Le Commissaire,



Paul Monty
Avocat

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT

Déclaration du Commissaire à la déontologie policière

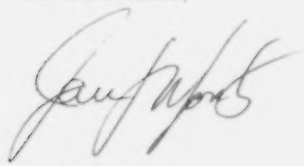
Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2003-2004 du Commissaire à la déontologie policière

- Décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Commissaire à la déontologie policière;
- Présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- Présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2004.

Le Commissaire,



Paul Monty
Avocat

Québec, novembre 2004

PARTIE UN

Présentation du commissaire à la déontologie policière

Le Commissaire à la déontologie policière a été institué en 1990 par la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., chapitre 0-8.1) et son existence se poursuit en vertu de Loi sur la police adoptée en 2000 (L.R.Q., c. P-13.1)

Le Commissaire reçoit et examine toute plainte, formulée par toute personne, relative à la conduite d'un policier ou d'un constable spécial, dont les policiers autochtones, dans l'exercice de leurs fonctions et pouvant constituer un acte dérogatoire au *Code de déontologie des policiers du Québec* (Décret 920-90, 27 juin 1990). Afin qu'une plainte soit retenue par le Commissaire, elle doit être formulée par écrit et respecter le délai de prescription d'un an prévu à la *Loi sur la police*; d'autre part, la plainte doit concerner un policier ou un constable spécial dans l'exercice de ses fonctions.

Pour s'acquitter de son mandat, le Commissaire décide de l'orientation dans le traitement des plaintes recevables qui lui sont soumises. Pour ce faire, il dispose de la conciliation entre les parties ou de l'enquête, s'il s'agit d'une plainte qu'il juge d'intérêt public et notamment d'une plainte impliquant la mort ou des blessures graves infligées à une personne, une infraction criminelle ou autres matières graves[1]. Après une étude approfondie du rapport d'enquête, il décide s'il doit citer le policier à comparaître devant le Comité (tribunal) de déontologie policière. Le fardeau de preuve que doit rencontrer le Commissaire devant le Comité de déontologie policière est celui de la prépondérance de preuve.

De plus, le Commissaire doit, dans l'exercice de ses fonctions, en vue de remédier à des situations préjudiciables constatées ou afin d'en prévenir leur répétition, attirer l'attention du ministre ou d'un directeur d'un corps de police sur les questions qu'il juge d'intérêt général.[2]

La clientèle, les partenaires et les intervenants

Pour s'acquitter de sa mission, le Commissaire compte sur la collaboration de l'ensemble des policiers du Québec. Près de 15 000 policiers et constables spéciaux assurent la sécurité des personnes et des biens sur l'ensemble du territoire. Tous et chacun de ces policiers sont soumis aux règles édictées par leur Code de déontologie.

1 Loi sur la police, art. 148

2 Le présent rapport en présente un résumé à la partie deux.

Le Commissaire à la déontologie policière ayant été créé d'abord et avant tout afin d'assurer une meilleure protection des citoyens, il va sans dire que les plaignants sont des partenaires essentiels à la réalisation de sa mission. Ils sont l'élément déclencheur de toute l'intervention du Commissaire et deviennent donc, pour la grande majorité des cas, les témoins principaux dans ces dossiers; aussi la participation active et l'implication des plaignants sont nécessaires.

À titre de responsable de la surveillance civile des forces de l'ordre au Québec, le Commissaire à la déontologie policière collabore également avec de nombreux représentants d'organisations concernées par les affaires policières, dont les médias.

Les assises juridiques

La Loi sur la police

La Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) institue le Commissaire à la déontologie policière, prévoit sa compétence, ses pouvoirs et devoirs ainsi que son organisation.

Le *Code de déontologie des policiers du Québec* *(R.R.Q., 0-8.1, r. 1)*

Adopté en vertu de l'article 135 de la Loi sur l'organisation policière (remplacé par l'article 127 de la Loi sur la police), le Code de déontologie des policiers du Québec détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

LA COMPOSITION ET L'ORGANISATION

Le Commissaire et le Commissaire adjoint

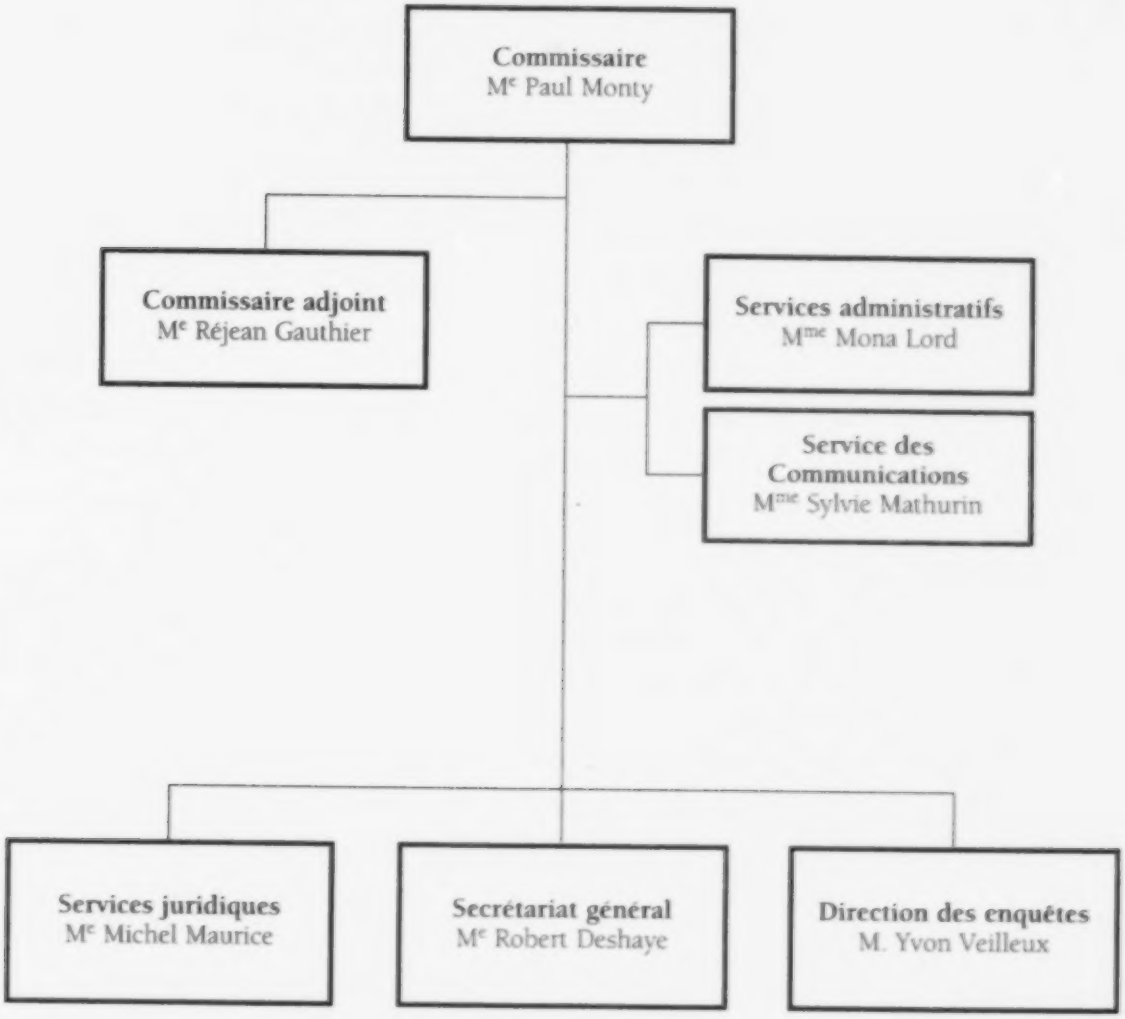
Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour une période d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

En cas d'absence ou d'incapacité d'agir du Commissaire, celui-ci est remplacé par le Commissaire adjoint.

Lorsque le Commissaire adjoint devient incapable d'agir par suite d'absence ou de maladie, le gouvernement nomme une personne pour le remplacer pendant que dure son absence ou son incapacité.

Le Commissaire à la déontologie policière a son bureau principal à Québec. Il a également un bureau à Montréal.

L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière



Les mandats des unités administratives

Le Secrétariat général

Les services du Secrétariat général ont pour mandat la réception des plaintes et la conciliation :

En ce qui concerne la réception des plaintes, le mandat est:

— d'aider le citoyen à formuler sa plainte ou, le cas échéant, de s'assurer que la plainte respecte les conditions de recevabilité;

— d'informer les parties en communiquant dans un langage clair de façon à ce qu'elles puissent utilement exercer leurs droits;

— de communiquer avec le service de police concerné afin d'obtenir les documents opérationnels pertinents en vue d'assurer le suivi de la plainte;

— d'attirer, en vertu de l'article 140 de la Loi sur la police, l'attention du Commissaire sur les questions qu'il juge d'intérêt et constatées dans l'exercice de ses fonctions.

Quant au secteur de la conciliation, le mandat est :

— de gérer les dossiers en conciliation;

— d'établir et d'assurer l'application de pratiques et de procédures en la matière;

— de planifier et de tenir les séances de conciliation en vue de régler les plaintes litigieuses entre les parties;

— d'attirer, en vertu de l'article 140 de la Loi sur la police, l'attention du Commissaire sur les questions qu'il juge d'intérêt et constatées dans l'exercice de ses fonctions.

La Direction des enquêtes

La Direction des enquêtes assume et coordonne les enquêtes décrétées par le Commissaire. Elle a pour mandat :

— d'accueillir les plaignants et leur fournir l'assistance nécessaire;

— de collaborer aux recherches du Secrétariat général;

— d'enquêter sur les faits allégués dans les plaintes, de recueillir la version des personnes en cause et les pièces pertinentes, d'analyser et de soumettre un rapport au Commissaire;

— d'attirer, en vertu de l'article 140 de la Loi sur la police, l'attention du Commissaire sur les questions qu'il juge d'intérêt et constatées dans l'exercice de ses fonctions.

Les Services juridiques

Les Services juridiques représentent le Commissaire devant le Comité de déontologie policière et devant les différents tribunaux. Ils ont pour mandat :

— de recommander au Commissaire un suivi aux rapports d'enquêtes soumis;

— de préparer les dossiers pour les présenter devant le Comité de déontologie policière;

— de représenter le Commissaire devant le Comité de déontologie policière;

— de représenter le Commissaire devant la Cour du Québec;

— de représenter le Commissaire devant d'autres instances judiciaires et quasi judiciaires;

— de rédiger et émettre des opinions juridiques;

— de s'assurer du suivi de l'imposition des sanctions par le Comité de déontologie policière;

— de veiller à l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

— d'attirer, en vertu de l'article 140 de la Loi sur la police, l'attention du Commissaire sur les questions qu'il juge d'intérêt et constatées dans l'exercice de ses fonctions.

Le Service des communications

Le Service des communications planifie, dirige et coordonne les activités de communication et d'information.

Il a pour mandat :

— de concevoir et de proposer des programmes et des moyens de communication internes et externes et de veiller à leur réalisation;

— d'assurer les relations entre le Commissaire à la déontologie policière et les médias d'information;

— de prendre en charge les relations publiques du Commissaire à la déontologie policière;

— de rédiger et de diffuser les publications du Commissaire;

Les Services administratifs

Les Services administratifs conseillent le Commissaire en ressources humaines, financières et matérielles. Ils ont pour mandat :

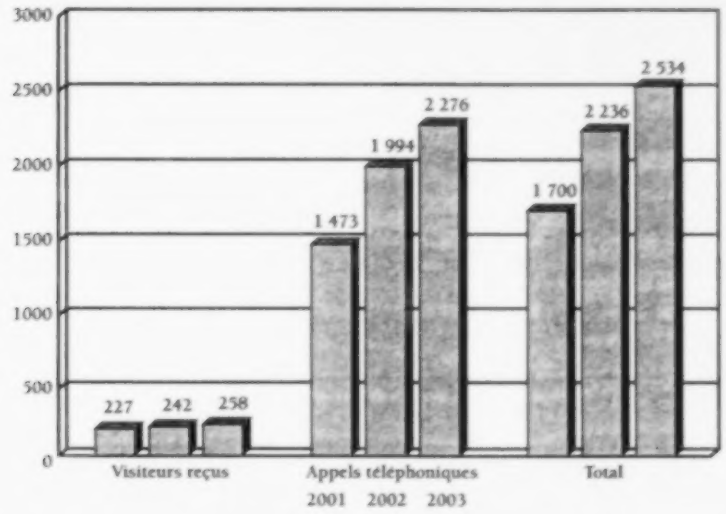
— de veiller à l'application des politiques et des directives gouvernementales en ces matières;

— de fournir le soutien administratif de gestion pour le personnel, le budget, l'approvisionnement et l'aménagement;

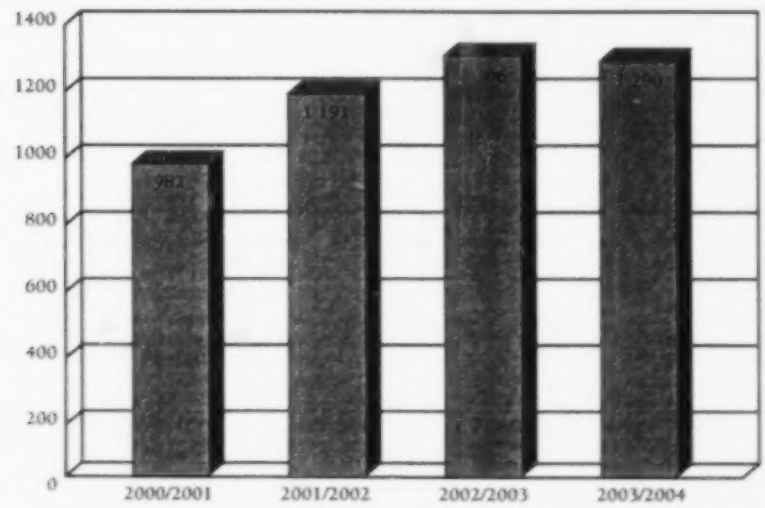
— de préparer les prévisions budgétaires et les demandes de crédits et de contrôler les engagements financiers;

— de s'assurer de l'inscription comptable et du suivi des remboursements des frais de conciliation et d'enquête.

Nombre de demandes d'information traitées pour l'année 2003 : 2 534 demandes
Comparaison du nombre de demandes reçues pour les trois dernières années civiles

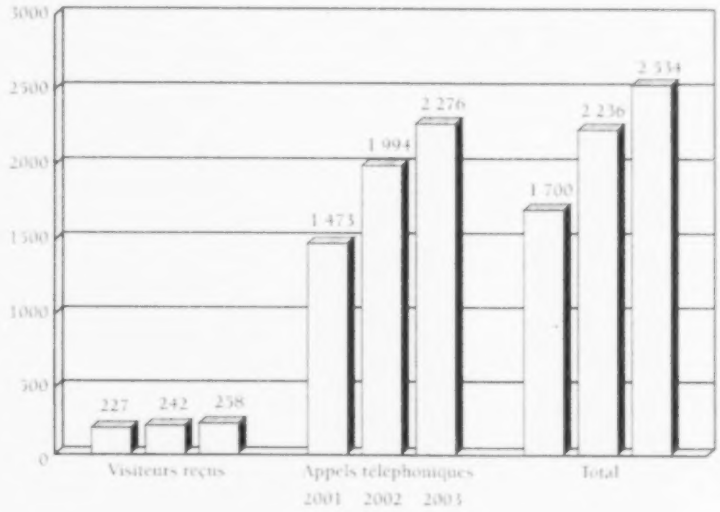


Nombre de plaintes reçues pour l'année 2003/2004 : 1 290 plaintes
Comparaison du nombre de plaintes reçues en quatre ans

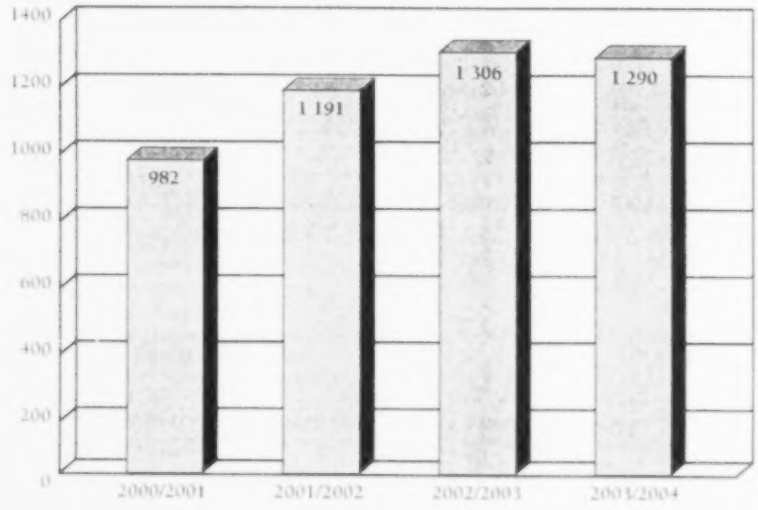


Les faits saillants

Nombre de demandes d'information traitées pour l'année 2003 : 2 534 demandes
Comparaison du nombre de demandes reçues pour les trois dernières années civiles

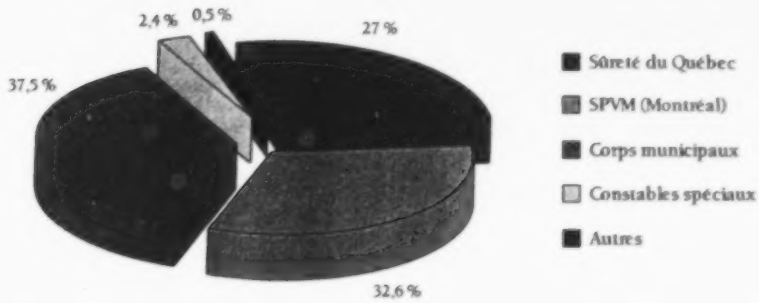


Nombre de plaintes reçues pour l'année 2003/2004 : 1 290 plaintes
Comparaison du nombre de plaintes reçues en quatre ans

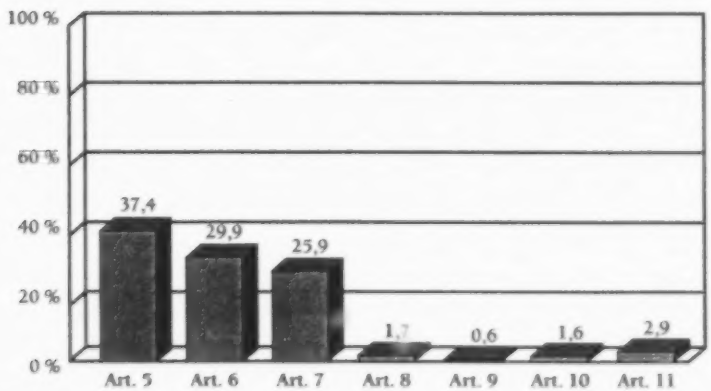


Le traitement des plaintes

Répartition des plaintes reçues par corps de police en 2003/2004



Répartition des reproches formulés par les citoyens pour l'année 2003/2004



Énoncé des articles concernés du *Code de déontologie des policiers du Québec*

Article 5: Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction (manque de politesse, arrogance, refus de s'identifier).

Article 6: Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public (force excessive, menaces, harcèlement).

Article 7: Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice (mandats, arrestation et détention illégales).

Article 8: Le policier doit exercer ses fonctions avec probité (fausses accusations).

Article 9: Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.

Article 10: Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.

Article 11: Le policier doit utiliser une arme ou toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement (véhicule patrouille, arme de service, poivre de Cayenne).

Les décisions du Commissaire

La réception et l'analyse préliminaire des plaintes

À la réception d'une plainte, le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à son examen préliminaire. À cette fin, il constitue un dossier initial qu'il veut, dès cette étape, le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information et les précisions qui lui sont communiquées par le plaignant, ainsi que les documents opérationnels policiers et judiciaires disponibles.

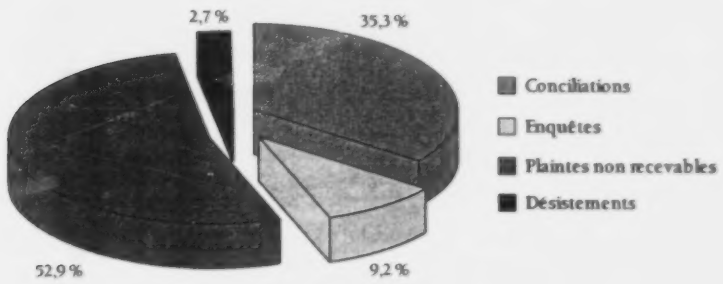
Ainsi, c'est à la lumière des informations recueillies qu'une décision opportune est prise conformément à la loi: clore le dossier ou référer la plainte en conciliation ou en enquête.

À cette étape, lorsqu'un dossier est clos, c'est soit que la plainte ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique, soit que malgré qu'il ait été relancé formellement le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte, soit que la plainte est frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi ou, enfin, que les circonstances particulières révélées par l'examen ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

Les statistiques répertoriées ici rendent compte de la répartition des décisions prises à la réception des plaintes et des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos suite à cet examen préliminaire. Un dossier, en pratique, peut avoir soulevé des reproches sous plusieurs aspects.

Il faut faire observer que la décision prise de clore un dossier suite à son examen préliminaire est dûment motivée par écrit et qu'elle est sujette, à la demande du plaignant, à une procédure transparente de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent sous la rubrique « Droit de révision des plaignants ».

Décisions prises à la réception des plaintes pour la présente année financière



Statistiques comparatives concernant l'orientation des plaintes reçues pour les quatre dernières années

	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004
Conciliations	28,6 %	32,6 %	32,2 %	35,3 %
Enquêtes	16,3 %	16,1 %	12,2 %	9,2 %
Plaintes non recevables	53,5 %	49,6 %	53,4 %	52,9 %
Désistements	1,6 %	1,7 %	2,2 %	2,7 %

Nature des décisions rendues lorsque des dossiers sont clos suite à un examen préliminaire

Conditions d'application du système déontologique

	%
Prescription	10,5
Policier n'était pas dans l'exercice de ses fonctions	1,9
Policier n'était pas dans des rapports avec le public	1,0
Problème systémique au sein du corps de police en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. efficacité ou qualité des services en général)	1,7
Pas un policier ou un constable spécial assermenté conformément à la *Loi sur la police* (ex. membre de la G.R.C., employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.)	1,6

Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant relativement à des allégations qui ne sont pas d'intérêt public

	%
Désistement ou retrait de plainte	4,2
Refus ou omission de collaborer, malgré relance à cette fin, au processus d'examen (ex. de répondre à des demandes de précisions essentielles au traitement)	15,0
Objection à la conciliation sans motif valable	1,2

Décisions prises eu égard aux circonstances particulières révélées par l'examen préliminaire

	%
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	7,6
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	10,5
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	14,8
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	10,5
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	0,6
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	9,3
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	6,0
Plaignant satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour solutionner le dossier, alors qu'il n'y avait pas manquement déontologique	3,3
Autres (ex. décès du plaignant)	0,6
TOTAL	100

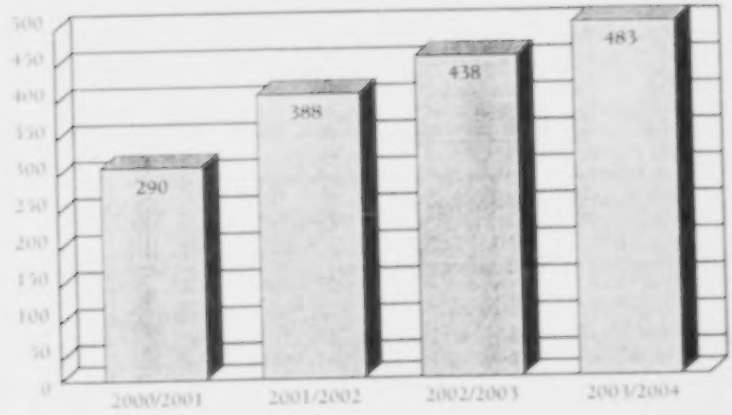
La plainte soumise en conciliation

La loi prévoit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation; sauf celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des matières graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidives. Ce processus qui a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers a largement démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois d'un délai de 30 jours pour y faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation est inappropriée dans son cas.

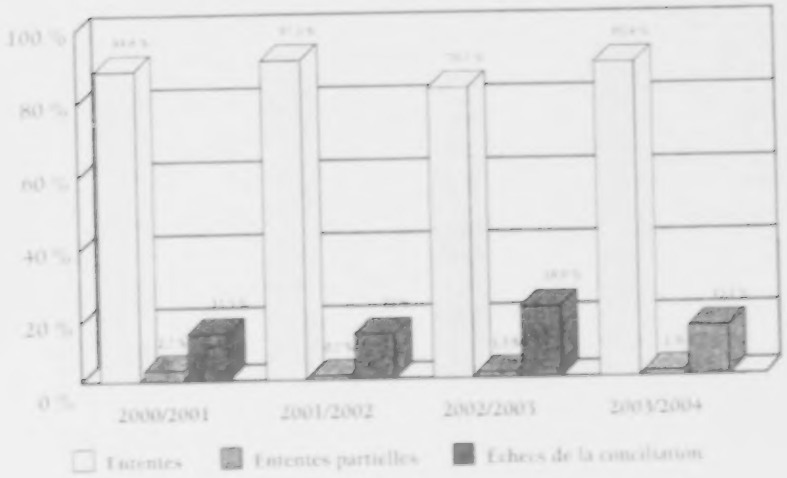
Le Commissaire, après examen des motifs, peut : accueillir la demande et soumettre la plainte en enquête; rejeter les motifs, maintenir le dossier en conciliation et désigner un conciliateur; ou décider de rejeter la plainte à la suite du refus du plaignant de participer à la conciliation. Cette dernière mesure permise par la loi, n'est utilisée par le Commissaire, qu'en ultime recours, après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

À défaut d'un règlement de la plainte en conciliation, le Commissaire peut décider de la tenue d'une enquête. Toutefois, celle-ci n'empêche pas la reprise de la procédure de conciliation si les parties y consentent.

Statistiques comparatives des dossiers soumis à la procédure de conciliation

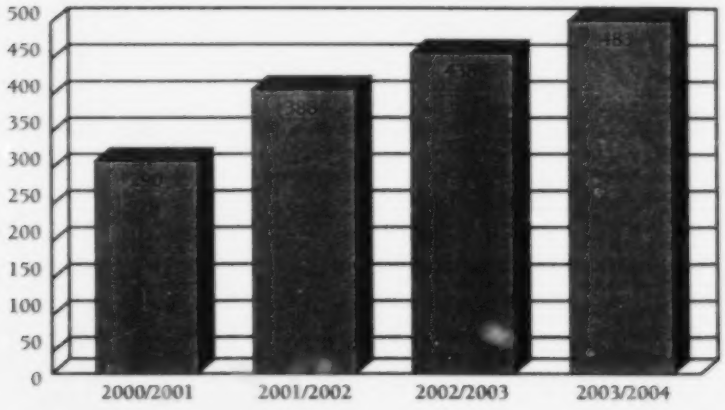


Résultat des séances de conciliation tenues entre les 1er avril et 31 mars

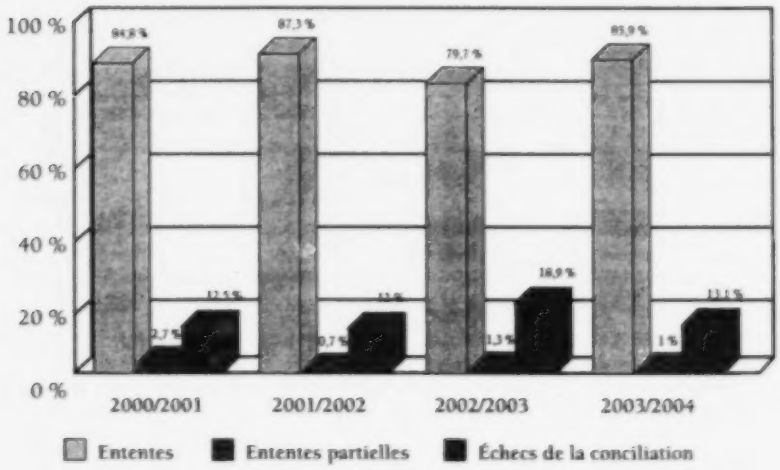


La plainte soumise pour enquête

Statistiques comparatives des dossiers soumis à la procédure de conciliation



Résultat des séances de conciliation tenues entre les 1er avril et 31 mars

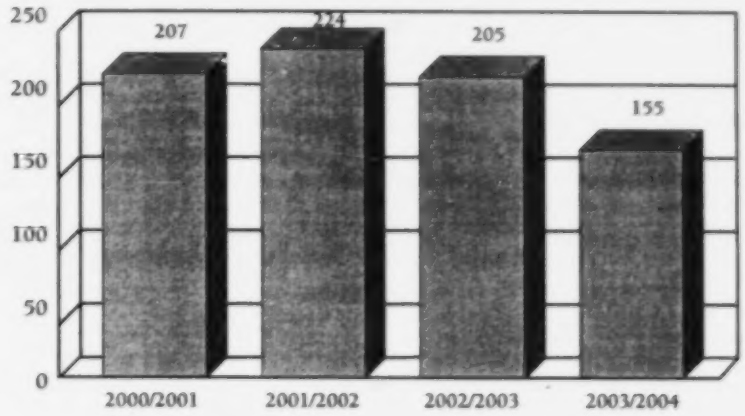


La plainte soumise pour enquête

L'enquête est une mesure d'exception. Cette décision est réservée lorsque l'on juge qu'une plainte est d'intérêt public et notamment lorsqu'elle implique : la mort ou les blessures graves infligées à une personne, les situations où la confiance du public envers les policiers peut être gravement compromise, les infractions criminelles et les récidives ou autres matières graves. Enfin, tel que précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut soumettre la plainte en enquête.

L'enquête aide le Commissaire à établir s'il y a matière à citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Après examen du rapport d'enquête, le Commissaire peut demander un complément d'enquête. Cependant, en cours d'enquête ou au terme de celle-ci, le Commissaire peut mettre fin à l'enquête, rejeter la plainte, la soumettre en conciliation si les parties y consentent ou citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

Statistiques comparatives des dossiers soumis à la procédure d'enquête



Décisions du Commissaire après étude des rapports d'enquête

	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004
Arrêts de l'enquête	10	20	38	47
Offres de conciliation	9	20	11	6
Rejets de la plainte	124	117	119	65
Citations	79	61	53	41
Désistements	8	1	0	0

Dépôt de citations devant le Comité (tribunal) de déontologie policière
par corps de police et par nombre de policiers visés

	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004
Sûreté du Québec	14	13	13	9
Nombre de policiers	23	24	23	14
SPVM (Montréal)	31	23	20	15
Nombre de policiers	53	46	38	19
Corps municipaux	36	25	20	17
Nombre de policiers	67	50	30	23
Total : Citations	81	61	53	41
Nombre de policiers	143	120	91	56

Le droit de révision du plaignant

Lorsque le Commissaire rejette la plainte, soit à la réception, soit en cours de conciliation ou soit en cours d'enquête, le plaignant en est informé et il peut faire réviser cette décision par le Commissaire en lui soumettant des faits ou des éléments nouveaux dans un délai de 15 jours.

Par ailleurs, lorsque l'enquête est complétée, le Commissaire peut rejeter la plainte s'il estime qu'il y a insuffisance de preuve pour citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Dans ce cas, le plaignant reçoit du Commissaire une décision motivée, un résumé du rapport d'enquête et l'information sur son droit de faire réviser cette décision par le Comité de déontologie policière. Il dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir le Comité de déontologie policière de sa demande de révision.

Les décisions du Commissaire sont motivées par écrit et communiquées aux parties ainsi qu'au directeur du service de police.

Décisions rendues par le Commissaire suite à une demande de révision après le rejet d'une plainte

Décisions du Commissaire	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004
Confirmées	109	111	136	180
Infirmées	17	16	28	27
Désistements	–	–	–	–
Total	126	127	164	207

Le diagramme du cheminement d'une plainte est présenté au présent rapport à l'annexe 2.

Le remboursement des coûts reliés à la conciliation et à l'enquête

La *Loi sur la police* prévoit que les coûts reliés tant à la conciliation qu'à l'enquête sont remboursés par l'employeur du ou des policiers visés par la plainte, selon les taux établis par le Ministre de la Sécurité publique.

Ces coûts ont été établis, par règlement, soit : pour une conciliation, un taux de 78 $ pour chaque heure de travail du conciliateur et un taux de 67 $ pour chaque heure de travail de l'enquêteur, lesquels sont certifiés par le Commissaire. Ce règlement, entré en vigueur le 1er octobre 1997, prévoit également que s'ajoutent à ces taux, s'il y a lieu, les frais de déplacement du conciliateur ou de l'enquêteur, lesquels sont déterminés par les Règles sur les frais de déplacement des directives gouvernementales en la matière.

En marge des obligations de remboursements relatives à ces coûts et en vue d'élaborer les modalités de recouvrement auprès des employeurs, le Commissaire a établi, de concert avec les directeurs de police du Québec, une facture uniforme ventilée indiquant tous les coûts encourus par les travaux de conciliation ou d'enquête. Par ailleurs, bien que le Commissaire doive procéder à ces travaux à l'intérieur des délais qui lui sont impartis par la loi, celui-ci tient compte, dans sa planification, là où c'est possible de le faire, de mener plus d'une conciliation ou enquête lors d'un même déplacement régional, de façon à répartir les coûts entre les employeurs concernés.

Facturation du commissaire pour l'année 2003/2004 : 739 710,49 $
Comparaison avec les deux dernières années

Frais remboursables facturés	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Conciliation	159 238,65 $	186 669,11 $	234 783,13 $
Enquête	568 708,05 $	621 515,59 $	504 927,36 $
TOTAL	727 946,70 $	811 184,70 $	739 710,49 $

Les recommandations du Commissaire

Sous l'autorité de l'article 140 de la Loi sur la police, le Commissaire a attiré l'attention de directeurs de services de police pour remédier à des situations préjudiciables consacrées dans l'exercice de ses fonctions et de les prévenir.

Les situations constatées sont les suivantes :

— Suite à la divulgation d'un constat d'infraction à l'employeur de la personne intimée dans le constat par un policier du service de police de la Ville de Gatineau, le Commissaire a demandé au Directeur de ce corps de police de rappeler l'obligation de confidentialité reliée à l'émission d'un constat.

Le Commissaire a constaté que le Directeur a donné suite à sa recommandation.

— Une personne détenue fut libérée sans suivi malgré qu'elle ait été en état d'ivresse. Le Commissaire a recommandé au Directeur du service de police de Saguenay de s'assurer d'un suivi pour de telles personnes auprès de ressources externes avant qu'elle soit libérée.

Le Commissaire constate que le service de police de Saguenay a donné suite à sa recommandation.

— Le Commissaire ayant constaté qu'un détenu avait été laissé nu dans une cellule de confinement du service de police de la Ville de Québec a demandé au Directeur de ce service que cette pratique soit prohibée.

Le Commissaire constate que le service de police de la Ville de Québec a donné suite à sa recommandation.

— Suite à une remarque de la Cour du Québec signalant un manque de vigilance des membres de la Sûreté du Québec lors d'un détournement de circulation, le Commissaire a recommandé au Directeur général qu'un rappel soit fait aux membres de la Sûreté du Québec.

Le Commissaire constate que ce rappel a été fait.

Le Commissaire est très heureux de constater la collaboration des services de police à corriger les situations qu'il porte à leur attention.

N.B. Une autre situation a été signalée à un directeur conformément à l'article 140. Cependant, des procédures judiciaires dans ce dossier obligent de reporter la description de la situation au prochain rapport annuel.

La Déclaration de services aux citoyens et du Plan stratégique 2001-2004

La *Loi sur l'administration publique*, adoptée en mai 2000, exige qu'on rende publique une déclaration contenant leurs objectifs quant au niveau des services offerts et quant à la qualité de leurs services. Conformément aux dispositions de la loi, le Commissaire rendait publique, en avril 2001, sa Déclaration de services aux citoyens qui présente la mission et les valeurs du Commissaire, les services offerts par le personnel de l'organisation et énonce les objectifs poursuivis afin d'offrir des services d'un niveau élevé de qualité. Les engagements du Commissaire portant sur l'accessibilité des services, les délais dans les communications ainsi que le respect et la courtoisie à l'égard de la clientèle y sont précisés. La Déclaration de services aux citoyens du Commissaire est présentée à l'annexe 3 du présent rapport.

Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens

Objectif :	Aider le plaignant à formuler et à soutenir sa plainte.
Moyens d'intervention :	– L'enquêteur de garde : Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30, aux bureaux de Québec et de Montréal, un professionnel est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les aider à mieux formuler leurs plaintes. De plus, l'instauration d'une procédure de relance téléphonique de tous nos plaignants assure au citoyen un meilleur support de la part de nos services. – Le message continu de la ligne en attente : Le service téléphonique tant à Québec qu'à Montréal s'est doté d'un message continu d'informations de base relatives au dépôt d'une plainte au bureau du Commissaire. Les commentaires recueillis suite à l'installation de ce message automatisé ont rapidement été appréciés de notre clientèle. – Les heures flexibles pour la tenue des enquêtes, des conciliations et autres rencontres en dehors du cadre des heures normales de travail. – Le réaménagement physique des aires d'accueil de nos deux bureaux ont contribué à satisfaire notre clientèle. – L'installation d'une ligne sans frais aux services de notre clientèle a largement contribué à favoriser les demandes d'information (Augmentation considérable de demandes-tableau 1)
Résultat :	Nous avons constaté une augmentation de près de 10 % des plaintes reçues.

La Déclaration de services aux citoyens et du Plan stratégique 2001-2004

La *Loi sur l'administration publique*, adoptée en mai 2000, exige qu'on rende publique une déclaration contenant leurs objectifs quant au niveau des services offerts et quant à la qualité de leurs services. Conformément aux dispositions de la loi, le Commissaire rendait publique, en avril 2001, sa Déclaration de services aux citoyens qui présente la mission et les valeurs du Commissaire, les services offerts par le personnel de l'organisation et énonce les objectifs poursuivis afin d'offrir des services d'un niveau élevé de qualité. Les engagements du Commissaire portant sur l'accessibilité des services, les délais dans les communications ainsi que le respect et la courtoisie à l'égard de la clientèle y sont précisés. La Déclaration de services aux citoyens du Commissaire est présentée à l'annexe 3 du présent rapport.

Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens

Objectif :	Aider le plaignant à formuler et à soutenir sa plainte.
Moyens d'intervention :	– L'enquêteur de garde : Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30, aux bureaux de Québec et de Montréal, un professionnel est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les aider à mieux formuler leurs plaintes. De plus, l'instauration d'une procédure de relance téléphonique de tous nos plaignants assure au citoyen un meilleur support de la part de nos services. – Le message continu de la ligne en attente : Le service téléphonique tant à Québec qu'à Montréal s'est doté d'un message continu d'informations de base relatives au dépôt d'une plainte au bureau du Commissaire. Les commentaires recueillis suite à l'installation de ce message automatisé ont rapidement été appréciés de notre clientèle. – Les heures flexibles pour la tenue des enquêtes, des conciliations et autres rencontres en dehors du cadre des heures normales de travail. – Le réaménagement physique des aires d'accueil de nos deux bureaux ont contribué à satisfaire notre clientèle. – L'installation d'une ligne sans frais aux services de notre clientèle a largement contribué à favoriser les demandes d'information (Augmentation considérable de demandes-tableau 1)
Résultat :	Nous avons constaté une augmentation de près de 10 % des plaintes reçues.

Objectif :	Poursuivre la mise en œuvre des démarches d'amélioration de services.
Moyen d'intervention :	Adoption d'un plan d'action pour l'amélioration de la qualité des services.
Résultats :	– Tous les professionnels du bureau du Commissaire ont suivi une formation adaptée de l'École nationale de police sur les méthodes enseignées d'utilisation de la force et du maniement de l'arme à feu et sur les méthodes d'enquête. – Formation de certains membres du personnel relativement à la réponse téléphonique à une clientèle exigeante. – Formation de certains membres du personnel pour intervenir en cas de menaces de suicide. – Élaboration de calendriers indicateurs de performance pour chacun des secteurs d'activités du bureau du Commissaire afin de mieux contrôler les délais de traitement des plaintes. Plus de 80 % des dossiers sont traités en moins de 90 jours.

Objectif :	Communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits.
Moyen d'intervention :	Création d'un comité de révision des formulaires utilisés dans le cadre des échanges courants de correspondances avec les clientèles.
Résultat :	Révision complète du formulaire de plainte.

Le Plan stratégique 2001-2004

Depuis l'importante réforme du système de déontologie policière de 1997, des avancées majeures ont été réalisées. Vient en tête le succès de la procédure de conciliation qui atteint un degré de satisfaction au-delà de nos espérances tant de la part des citoyens que des policiers visés par les plaintes. De plus, le support accordé aux citoyens et l'accompagnement de ces derniers tout au long du processus a permis à nos services de réduire les appréhensions légitimes des plaignants qui doivent assumer leur démarche de dénonciation des forces de l'ordre.

Tel qu'en fait foi notre planification stratégique 2001-2004, le Commissaire entend relever les défis qui se présentent, notamment la célérité des délais de traitement des dossiers et la promotion de la prévention en vue d'obtenir une plus large adhésion des policiers aux règles de la déontologie.

Le Commissaire s'est donc doté d'orientations, d'objectifs et d'indicateurs qui devraient permettre de maximiser l'impact du système déontologique et de rencontrer ainsi les attentes légitimes des citoyens.

Les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles actuelles du Commissaire lui permettent pour l'essentiel de relever des défis identifiés, sachant que le potentiel de développement stratégique, l'innovation et le renouvellement constant des capacités internes permettront des réallocations de ressources pour livrer les résultats attendus.

La *Loi sur l'administration publique* prévoit également qu'on doive se doter d'un plan stratégique couvrant une période de plus d'une année et que ce plan est déposé à l'Assemblée nationale par le ministre responsable. Conformément aux dispositions de la loi, le Plan stratégique 2001-2004 du Commissaire a été déposé en avril 2001.

Les orientations contenues dans ce plan stratégique traduisent la détermination du Commissaire de faire en sorte que le système de déontologie policière réponde le plus adéquatement possible aux besoins et aux attentes des citoyens, des policiers et de l'ensemble des intervenants qui partagent un intérêt dans ce domaine.

Les résultats au regard du Plan stratégique 2001-2004

Orientation 1

Réduire les barrières qui limitent l'accès des citoyens au système.

Objectif:	Rejoindre les citoyens et leur diffuser plus largement de l'information sur le processus déontologique.
Indicateurs et cibles: mars 2004	Augmentation des demandes d'information(+30 %), des plaintes (+10 %) et de la fréquentation du site Internet (+50 %). Accroître les points de diffusion de l'information et l'utilisation des formulaires de plainte (+10 %).
Résultats:	L'objectif central du Commissaire d'assurer l'accessibilité du système déontologique a été rencontré en ce que de façon récurrente, les plaintes se sont accrues et se maintiennent à plus de 10 % depuis la mise en œuvre de notre plan stratégique. De plus, il est indéniable que nos services sont mieux connus et appréciés, car les demandes d'information ont dépassé nos objectifs. Nous avons à cet égard progressé constamment et avons en 2003 atteint le seuil de 33 % d'augmentation alors que notre cible était de 30 %. Par ailleurs, le nouveau site Internet du Commissaire, développé en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique et le Comité de déontologie policière, sera instauré dès l'été 2004. Enfin, s'agissant d'augmenter le nombre de points de service où sont disponibles l'information et les formulaires de plaintes déontologiques, la gestion serrée de nos ressources nous a obligé à reporter ce moyen d'intervention au prochain exercice financier.

Objectif :	Poursuivre la mise en œuvre des démarches d'amélioration de services.
Moyen d'intervention :	Adoption d'un plan d'action pour l'amélioration de la qualité des services.
Résultats :	– Tous les professionnels du bureau du Commissaire ont suivi une formation adaptée de l'École nationale de police sur les méthodes enseignées d'utilisation de la force et du maniement de l'arme à feu et sur les méthodes d'enquête. – Formation de certains membres du personnel relativement à la réponse téléphonique à une clientèle exigeante. – Formation de certains membres du personnel pour intervenir en cas de menaces de suicide. – Élaboration de calendriers indicateurs de performance pour chacun des secteurs d'activités du bureau du Commissaire afin de mieux contrôler les délais de traitement des plaintes. Plus de 80 % des dossiers sont traités en moins de 90 jours.

Objectif :	Communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits.
Moyen d'intervention :	Création d'un comité de révision des formulaires utilisés dans le cadre des échanges courants de correspondances avec les clientèles.
Résultat :	Révision complète du formulaire de plainte.

Le Plan stratégique 2001-2004

Depuis l'importante réforme du système de déontologie policière de 1997, des avancées majeures ont été réalisées. Vient en tête le succès de la procédure de conciliation qui atteint un degré de satisfaction au-delà de nos espérances tant de la part des citoyens que des policiers visés par les plaintes. De plus, le support accordé aux citoyens et l'accompagnement de ces derniers tout au long du processus a permis à nos services de réduire les appréhensions légitimes des plaignants qui doivent assumer leur démarche de dénonciation des forces de l'ordre.

Tel qu'en fait foi notre planification stratégique 2001-2004, le Commissaire entend relever les défis qui se présentent, notamment la célérité des délais de traitement des dossiers et la promotion de la prévention en vue d'obtenir une plus large adhésion des policiers aux règles de la déontologie.

Le Commissaire s'est donc doté d'orientations, d'objectifs et d'indicateurs qui devraient permettre de maximiser l'impact du système déontologique et de rencontrer ainsi les attentes légitimes des citoyens.

Les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles actuelles du Commissaire lui permettent pour l'essentiel de relever des défis identifiés, sachant que le potentiel de développement stratégique, l'innovation et le renouvellement constant des capacités internes permettront des réallocations de ressources pour livrer les résultats attendus.

La *Loi sur l'administration publique* prévoit également qu'on doive se doter d'un plan stratégique couvrant une période de plus d'une année et que ce plan est déposé à l'Assemblée nationale par le ministre responsable. Conformément aux dispositions de la loi, le Plan stratégique 2001-2004 du Commissaire a été déposé en avril 2001.

Les orientations contenues dans ce plan stratégique traduisent la détermination du Commissaire de faire en sorte que le système de déontologie policière réponde le plus adéquatement possible aux besoins et aux attentes des citoyens, des policiers et de l'ensemble des intervenants qui partagent un intérêt dans ce domaine.

Les résultats au regard du Plan stratégique 2001-2004

Orientation 1

Réduire les barrières qui limitent l'accès des citoyens au système.

Objectif :	Rejoindre les citoyens et leur diffuser plus largement de l'information sur le processus déontologique.
Indicateurs et cibles : mars 2004	Augmentation des demandes d'information (+30 %), des plaintes (+10 %) et de la fréquentation du site Internet (+50 %). Accroître les points de diffusion de l'information et l'utilisation des formulaires de plainte (+10 %).
Résultats :	L'objectif central du Commissaire d'assurer l'accessibilité du système déontologique a été rencontré en ce que de façon récurrente, les plaintes se sont accrues et se maintiennent à plus de 10 % depuis la mise en œuvre de notre plan stratégique. De plus, il est indéniable que nos services sont mieux connus et appréciés, car les demandes d'information ont dépassé nos objectifs. Nous avons à cet égard progressé constamment et avons en 2003 atteint le seuil de 33 % d'augmentation alors que notre cible était de 30 %. Par ailleurs, le nouveau site Internet du Commissaire, développé en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique et le Comité de déontologie policière, sera instauré dès l'été 2004. Enfin, s'agissant d'augmenter le nombre de points de service où sont disponibles l'information et les formulaires de plaintes déontologiques, la gestion serrée de nos ressources nous a obligé à reporter ce moyen d'intervention au prochain exercice financier.

Objectif :	Établir un plus solide lien de confiance avec les citoyens, notamment ceux issus de minorités et de groupes fragilisés.
Indicateurs et cibles : mars 2004	Augmenter le nombre de demandes d'information (+30 %) et de plaintes (+10 %)
Commentaires :	Les cibles déterminées ont été rencontrées (les plaintes se sont accrues et se maintiennent à plus de 10 %) et même dépassées (le nombre de demandes d'information ont dépassé la cible de 30 % en 2003). À cette fin, tous les moyens d'intervention préconisés se sont donc conjugués avec succès.

Objectif :	Maintenir tout au long du processus déontologique la collaboration des plaignants et des témoins.
Indicateurs et cibles : Mars 2004	– Avoir réduit de 30 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en examen préliminaire. – Avoir réduit de 10 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en conciliation. – Avoir réduit de 10 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en enquête. – Avoir réduit de 10 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en citation.
Résultats :	Depuis 2000-2001 jusqu'à 2003-2004, le pourcentage de désistement et de refus de collaborer a diminué lors de l'examen préliminaire et de la conciliation. En effet, le nombre de désistements et de refus de collaborer à l'examen préliminaire a diminué de 18,6 % à 14,3 % entre l'année 2000-2001 et 2003-2004. À l'étape de la conciliation, le nombre de désistements et de refus de collaborer représentait 13,79 % du nombre de plaintes référées en conciliation en 2000-2001 et ne représente plus que 9,1 % de ces dossiers en 2003-2004. En regard des enquêtes et des citations, les résultats ne sont pas concluants. Les données obtenues ne permettent pas de conclure à un refus de collaborer ou de désistement du plaignant compte tenu de la nouvelle approche du Commissaire lors de ces étapes.

Orientation II

Poursuivre les réformes requises pour assurer la rigueur et la diligence du processus déontologique.

Objectifs:	Restreindre le nombre de compléments d'enquête.
Indicateurs et cibles: mars 2002	Avoir réduit le nombre de compléments d'enquête d'au moins 25 %.

	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004
Nombre d'enquêtes	207	224	205	155
Nombre de compléments d'enquête	28	28	21	25

Commentaires: Cette cible n'a pas pu être rencontrée complètement en raison d'un mouvement important au niveau des ressources humaines de la direction des enquêtes. Des congés de maladie prolongés, des réorientations de carrière et des départs à la retraite ont nécessité les compléments d'enquête dans des dossiers qui n'avaient pas été terminés par l'enquêteur désigné.

Objectif:	Limiter les délais d'analyse des dossiers après enquête.
Indicateurs et cibles: Mars 2004	Délai pour disposer d'une enquête par rejet de la plainte ou citation soit inférieur à 45 jours
Résultats:	L'objectif de limiter à 45 jours les délais d'analyse après enquête a exigé d'entreprendre un important chantier de réingénierie, tant au niveau de la méthodologie des enquêtes que de l'examen des rapports. Dans cette perspective, tant la célérité que la qualité ont été des préoccupations constantes. L'importance des travaux et la remise en cause des façons de faire ne nous a pas permis, à terme, d'atteindre notre objectif en ce qui concerne la célérité. L'importance de l'objectif nous obligera à reconduire celui-ci. Cependant, nous devrons en revoir les paramètres et les moyens utilisés pour le rencontrer.

Objectif:	Rechercher l'efficience devant le Comité de déontologie policière
Indicateurs et cibles: Mars 2004	– Avoir augmenté de 10 % nos pourcentages de réussite devant le Comité de déontologie policière. – Avoir diminué de 20 % nos dossiers « traités autrement » devant le Comité de déontologie policière
Résultats:	Notre pourcentage de réussite devant le Comité de déontologie a augmenté de 16 % par rapport à 2001-2002 et de 24 % par rapport à 2002-2003. L'objectif a été atteint. De plus, notons tout de même une diminution de 10,1 % de nos dossiers « traités autrement » devant le Comité de déontologie policière. Dans ces perspectives, nous avons globalement dépassé de beaucoup les résultats escomptés.

Objectif:	Établir un plus solide lien de confiance avec les citoyens, notamment ceux issus de minorités et de groupes fragilisés.
Indicateurs et cibles: mars 2004	Augmenter le nombre de demandes d'information(+30 %) et de plaintes (+10 %)
Commentaires:	Les cibles déterminées ont été rencontrées (les plaintes se sont accrues et se maintiennent à plus de 10 %) et même dépassées (le nombre de demandes d'information ont dépassé la cible de 30 % en 2003). À cette fin, tous les moyens d'intervention préconisés se sont donc conjugués avec succès.

Objectif:	Maintenir tout au long du processus déontologique la collaboration des plaignants et des témoins.
Indicateurs et cibles: Mars 2004	– Avoir réduit de 30 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en examen préliminaire. – Avoir réduit de 10 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en conciliation. – Avoir réduit de 10 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en enquête. – Avoir réduit de 10 % le nombre de désistements et de refus de collaborer en citation.
Résultats:	Depuis 2000-2001 jusqu'à 2003-2004, le pourcentage de désistement et de refus de collaborer a diminué lors de l'examen préliminaire et de la conciliation. En effet, le nombre de désistements et de refus de collaborer à l'examen préliminaire a diminué de 18,6 % à 14,3 % entre l'année 2000-2001 et 2003-2004. À l'étape de la conciliation, le nombre de désistements et de refus de collaborer représentait 13,79 % du nombre de plaintes référées en conciliation en 2000-2001 et ne représente plus que 9,1 % de ces dossiers en 2003-2004. En regard des enquêtes et des citations, les résultats ne sont pas concluants. Les données obtenues ne permettent pas de conclure à un refus de collaborer ou de désistement du plaignant compte tenu de la nouvelle approche du Commissaire lors de ces étapes.

Orientation II

Poursuivre les réformes requises pour assurer la rigueur et la diligence du processus déontologique.

Objectifs	Restreindre le nombre de compléments d'enquête.			
Indicateurs et cibles : mars 2002	Avoir réduit le nombre de compléments d'enquête d'au moins 25 %.			
	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004
Nombre d'enquêtes	207	224	205	133
Nombre de compléments d'enquête	28	28	21	25
Commentaires :	Cette cible n'a pas pu être rencontrée complètement en raison d'un mouvement important au niveau des ressources humaines de la direction des enquêtes. Des congés de maladie prolongés, des réorientations de carrière et des départs à la retraite ont nécessité les compléments d'enquête dans des dossiers qui n'avaient pas été terminés par l'enquêteur désigné.			

Objectif :	Limiter les délais d'analyse des dossiers après enquête.
Indicateurs et cibles : Mars 2004	Délai pour disposer d'une enquête par rejet de la plainte ou citation soit inférieur à 45 jours
Résultats :	L'objectif de limiter à 45 jours les délais d'analyse après enquête a exigé d'entreprendre un important chantier de réingénierie, tant au niveau de la méthodologie des enquêtes que de l'examen des rapports. Dans cette perspective, tant la célérité que la qualité ont été des préoccupations constantes. L'importance des travaux et la remise en cause des façons de faire ne nous a pas permis, à terme, d'atteindre notre objectif en ce qui concerne la célérité. L'importance de l'objectif nous obligera à reconduire celui-ci. Cependant, nous devrons en revoir les paramètres et les moyens utilisés pour le rencontrer.

Objectif :	Rechercher l'efficience devant le Comité de déontologie policière
Indicateurs et cibles : Mars 2004	– Avoir augmenté de 10 % nos pourcentages de réussite devant le Comité de déontologie policière. – Avoir diminué de 20 % nos dossiers « traités autrement » devant le Comité de déontologie policière
Résultats :	Notre pourcentage de réussite devant le Comité de déontologie a augmenté de 16 % par rapport à 2001-2002 et de 24 % par rapport à 2002-2003. L'objectif a été atteint. De plus, notons tout de même une diminution de 10,1 % de nos dossiers « traités autrement » devant le Comité de déontologie policière. Dans ces perspectives, nous avons globalement dépassé de beaucoup les résultats escomptés.

Orientation III

Développer l'approche préventive et une véritable culture de la prévention en déontologie policière.

Objectif :	Exploiter une grille systémique des plaintes déposées en déontologie policière.
Indicateurs et cibles : Mars 2004	– Procéder à la collection des données. – Diffuser annuellement les résultats auprès des services de police.
Résultats :	Le Commissaire a bien établi et colligé, depuis déjà 2002, une grille d'analyse systémique des plaintes déposées en déontologie policière. Cette grille facilite l'examen des problématiques qui peuvent se dégager en déontologie policière en permettant le repérage, à partir de mots clés, des circonstances, nature et objet des reproches formulés à l'endroit des policiers. Or, un premier examen des données recueillies a permis de conclure que, pour être exploitées utilement, celles-ci devaient être appréciées sur une période beaucoup plus longue qu'une seule année. De plus, afin d'être significatifs, les travaux correspondants devraient idéalement coupler ces données avec d'autres facteurs tout aussi pertinents, dont le profil professionnel des policiers en cause. Dans cette perspective, nous avons mis à la disposition du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activité policière (CIDRAP) DE L'École nationale de police, notre banque de données aux fins d'une étude portant sur l'analyse descriptive des plaintes déposées au Bureau du Commissaire à la déontologie policière de 1997 à 2003. L'étude en question, réalisée dans le cadre d'un stage de maîtrise de madame Geneviève Ouellet, sera déposée à l'École de criminologie de l'Université de Montréal en juin 2004.

Objectif :	Utiliser plus largement son pouvoir de recommandation auprès des autorités policières.
Indicateurs et cibles : Mars 2004	Formuler annuellement au moins cinq recommandations basées sur des recherches exhaustives
Résultats :	Cet objectif a été rencontré. Cette année, tel qu'en fait foi la PARTIE DEUX du présent rapport, le Commissaire a formulé 5 recommandations à différents corps de police. Il importe pour le Commissaire de se prévaloir des dispositions de l'article 140 de la Loi sur la police puisqu'au terme d'une entente à l'amiable entre les parties, et en raison du haut taux de résolution des conflits par le biais d'une conciliation, certaines habitudes policières qui peuvent être questionnables, se doivent d'être rapportées au directeur afin de tenter d'y apporter des correctifs et ce, dans l'intérêt du public.

Objectif:	Diffuser de l'information sur la portée des règles déontologiques afin de veiller à ce qu'elles soient claires pour les intéressés.
Indicateurs et cibles: Mars 2004	– Augmenter le nombre de documents distribués (+30 %) et le nombre de consultations du site Internet (+50 %)
Résultats:	Le Commissaire a produit et diffusé à l'intention des policiers et des citoyens plus de 15 000 documents d'information sous le thème « Déontologie policière: prévenir, s'entendre, agir » et autant de dépliants reproduisant le Code de déontologie des policiers du Québec. Cet effort sans précédent permet largement de dépasser la cible fixée. À ces égards, la demande a du reste dépassé nos capacités financières, de sorte que nous devons envisager de développer des partenariats pour assurer la communication des informations en cause. Dans cette perspective, le nouveau site Internet développé, à l'initiative du Commissaire, ces dernières années, constituera vraisemblablement dans l'avenir un levier puissant de la stratégie a retenir dans le prochain plan stratégique.

Objectif:	Responsabiliser les intervenants afin qu'ils développent une véritable culture de prévention en déontologie policière.
Indicateurs et cibles:	Nombre d'actions concrètes auprès des intervenants extérieurs.
Résultats:	L'exercice 2003/2004 a permis de sensibiliser les intervenants pour développer une véritable culture de prévention à travers une série d'activités auxquelles ont participé le Commissaire et des représentants de son équipe: Par exemples,: – Le Commissaire s'est adressé en mai 2004 aux représentants des différentes associations policières du Québec lors de leur réunion tenue à Saint-Hyacinthe; – De plus, au cours de cette année financière, le Commissaire a rencontré plusieurs directeurs de services policiers et responsables d'affaires internes; – Finalement, les collaborateurs du Commissaire rencontrent depuis 2003-2004 toutes les cohortes d'étudiants de l'École nationale de police du Québec.

Orientation III

Développer l'approche préventive et une véritable culture de la prévention en déontologie policière

Objectif:	Exploiter une grille systémique des plaintes déposées en déontologie policière.
Indicateurs et cibles: Mars 2004	– Procéder à la collection des données. – Diffuser annuellement les résultats auprès des services de police
Résultats:	Le Commissaire a bien établi et colligé, depuis déjà 2002, une grille d'analyse systémique des plaintes déposées en déontologie policière. Cette grille facilite l'examen des problématiques qui peuvent se dégager en déontologie policière en permettant le repérage, à partir de mots clés, des circonstances, nature et objet des reproches formulés à l'endroit des policiers. Or, un premier examen des données recueillies a permis de conclure que, pour être exploitées utilement, celles-ci devaient être appréciées sur une période beaucoup plus longue qu'une seule année. De plus, afin d'être significatifs, les travaux correspondants devraient idéalement coupler ces données avec d'autres facteurs tout aussi pertinents, dont le profil professionnel des policiers en cause. Dans cette perspective, nous avons mis à la disposition du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activité policière (CIDRAP) DE L'École nationale de police, notre banque de données aux fins d'une étude portant sur l'analyse descriptive des plaintes déposées au Bureau du Commissaire à la déontologie policière de 1997 à 2003. L'étude en question, réalisée dans le cadre d'un stage de maîtrise de madame Geneviève Ouellet, sera déposée à l'École de criminologie de l'Université de Montréal en juin 2004.

Objectif:	Utiliser plus largement son pouvoir de recommandation auprès des autorités policières.
Indicateurs et cibles: Mars 2004	Formuler annuellement au moins cinq recommandations basées sur des recherches exhaustives
Résultats:	Cet objectif a été rencontré. Cette année, tel qu'en fait foi la PARTIE DEUX du présent rapport, le Commissaire a formulé 5 recommandations à différents corps de police. Il importe pour le Commissaire de se prévaloir des dispositions de l'article 140 de la Loi sur la police puisqu'au terme d'une entente à l'amiable entre les parties, et en raison du haut taux de résolution des conflits par le biais d'une conciliation, certaines habitudes policières qui peuvent être questionnables, se doivent d'être rapportées au directeur afin de tenter d'y apporter des correctifs et ce, dans l'intérêt du public.

Objectif :	Diffuser de l'information sur la portée des règles déontologiques afin de veiller à ce qu'elles soient claires pour les intéressés.
Indicateurs et cibles : Mars 2004	– Augmenter le nombre de documents distribués (+30 %) et le nombre de consultations du site Internet (+50 %)
Résultats :	Le Commissaire a produit et diffusé à l'intention des policiers et des citoyens plus de 15 000 documents d'information sous le thème « Déontologie policière : prévenir, s'entendre, agir » et autant de dépliants reproduisant le Code de déontologie des policiers du Québec. Cet effort sans précédent permet largement de dépasser la cible fixée. À ces égards, la demande a du reste dépassé nos capacités financières, de sorte que nous devons envisager de développer des partenariats pour assurer la communication des informations en cause. Dans cette perspective, le nouveau site Internet développé, à l'initiative du Commissaire, ces dernières années, constituera vraisemblablement dans l'avenir un levier puissant de la stratégie à retenir dans le prochain plan stratégique.

Objectif :	Responsabiliser les intervenants afin qu'ils développent une véritable culture de prévention en déontologie policière.
Indicateurs et cibles :	Nombre d'actions concrètes auprès des intervenants extérieurs.
Résultats :	L'exercice 2003/2004 a permis de sensibiliser les intervenants pour développer une véritable culture de prévention à travers une série d'activités auxquelles ont participé le Commissaire et des représentants de son équipe. Par exemples : – Le Commissaire s'est adressé en mai 2004 aux représentants des différentes associations policières du Québec lors de leur réunion tenue à Saint-Hyacinthe. – De plus, au cours de cette année financière, le Commissaire a rencontré plusieurs directeurs de services policiers et responsables d'affaires internes. – Finalement, les collaborateurs du Commissaire rencontrent depuis 2003-2004 toutes les cohortes d'étudiants de l'École nationale de police du Québec.

Utilisation des ressources

Les ressources humaines

L'effectif au terme de l'exercice financier, soit au 31 mars 2004, était de 37 postes permanents, dont 22 au siège social à Sainte-Foy et 13 au bureau de Montréal. À cet effectif permanent, il y a lieu d'ajouter 2 personnes engagées à titre occasionnel, soit 1 enquêteur et 1 employée de soutien.

Le Commissaire

Me Paul Monty, commissaire

Me Réjean Gauthier, commissaire adjoint

Mme Mona Lord, responsable des services administratifs

Mme Sylvie Mathurin, responsable des communications

Mme Linda Cauchon, adjointe exécutive

Mme Michèle Cormier, agente de secrétariat

Mme Nathalie Houle, agente de bureau

Le Secrétariat général

Me Robert Deshaye, secrétaire général

M. Serge Fortin, conseiller cadre

M. Jean Labrèche, analyste

Me Louise Letarte, avocate et conciliatrice

Me Enzo Duo, conciliateur

Mme Anne Morissette, conciliatrice

M. Marcel Canuel, responsable du suivi des dossiers et des archives

Mme Diane Blier, agente de secrétariat

Mme Mireille Rousseau, agente de secrétariat et accueil

Mme Joan Stevens, agente de secrétariat

La Direction des enquêtes

M. Yvon Veilleux, directeur intérimaire

M. Daniel Côté, enquêteur

M. Roger Fournier, enquêteur

M. Jean-Marc Lévesque, enquêteur

M. Mario Lussier, enquêteur

M. Gilles Paquet, enquêteur

M. Richard R. Poitras, enquêteur

M. Denis Quintal, enquêteur

Mme Diane Prévost, agente de secrétariat

Les Services juridiques

Me Michel Maurice, coordonnateur

Me Charles Charbonneau, avocat

Me Christiane Mathieu, avocate

Me Christian Reid, avocat

Me Isabelle Tougas, avocate

Me Raynold Tremblay, avocat

Mme Ginette Boutin, technicienne en droit

Mme Suzanne Loiselle, agente de secrétariat

Mme Lyne Tremblay, agente de secrétariat

Mme Nicole Tremblay, agente de secrétariat

Mme Noëlle Martine Vital, agente de secrétariat et accueil

Au 31 mars 2004, l'effectif régulier autorisé du Commissaire était de 42 postes. Trente-sept de ces postes étaient occupés. Le tableau suivant présente les données détaillées pour les deux derniers exercices financiers.

	Postes					
	Autorisés		Occupés		Vacants	
Catégories	2002-2003	2003-2004	2002-2003	2003-2004	2002-2003	2003-2004
Dirigeants et Membres	2	2	2	2		
Cadres	2	2	1	1	1	2
Avocats	9	9	9	9		
Professionnels	14	14	13	12	1	2
Techniciens	2	2	1	1	1	1
Personnel de soutien	13	13	12	12	1	1
TOTAL	42	42	38	37	4	6

Les ressources financières

À la fin de l'année financière 2003-2004, l'état des dépenses était le suivant : les traitements et les salaires avaient absorbé 2 257 383 $, les dépenses courantes se chiffraient à 525 419 $, les dépenses en immobilisations s'élevaient à 16 220 $, pour un grand total de 2 799 022 $.

Supercatégories et catégories	2002-2003	2003-2004
Rémunération	2 320 973 $	2 257383 $
Fonctionnement	608 827 $	525 419 $
Immobilisations	13 098 $	16 220 $
TOTAL DES DÉPENSES	2 942 898 $	2 799 022 $

En 2003-2004, sur le plan de la rémunération, la diminution s'explique par l'impossibilité de combler un certain nombre de postes vacants.

Sur le plan du fonctionnement, on constate une diminution des dépenses due à une gestion rigoureuse.

Les ressources informationnelles

Dans l'implantation de la modernisation de l'État, l'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique, notamment dans l'atteinte des objectifs fixés par le Commissaire en matière d'amélioration de la qualité des services et en matière de reddition de comptes.

Au cours du dernier exercice financier, le développement du système informatisé de gestion des dossiers s'est poursuivi. Ce système soutient les processus dans le traitement des dossiers. Soucieux de la protection des renseignements qu'il a en sa possession, le Commissaire participe aux activités d'un Comité créé en vue de l'élaboration d'une politique de sécurité informatique. D'autre part, le Commissaire s'est assuré une présence au Comité directeur de la prestation électronique de services du ministère de la Sécurité publique. Ce comité a travaillé à l'élaboration d'un plan d'architecture ministériel en matière de services électroniques. Le Commissaire s'est soucié, à titre de fournisseur de services aux citoyens, de mettre en ligne le plus rapidement possible l'accès à ses ressources et de prioriser la mise en chantier d'un nouveau site web.

L'accès à l'information

À titre de gestionnaire public détenteur de documents et de renseignements personnels, aux fins de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., chapitre A-2.1), le Commissaire doit donner suite aux demandes qui lui sont adressées selon l'application des obligations ou des restrictions prévues à la loi.

Au cours de son quatorzième exercice, le Commissaire a reçu et disposé de 39 demandes formulées en vertu de la Loi d'accès et a reçu 1 désistement.

Au cours du dernier exercice, 4 demandes d'accès refusées en tout ou en partie ont fait l'objet de demandes de révision. Par ailleurs, au cours de la même période, la Commission d'accès à l'information a tenu 3 auditions en révision pour des demandes refusées, en tout ou en partie, par le Commissaire. Suivant les décisions de la Commission, lesquelles sont exécutoires, le Commissaire peut se voir confirmer la décision rendue ou devoir, suivant l'ordonnance de la Commission, transmettre en tout ou en partie un document en litige. Au cours du présent exercice, la Commission a formulé trois (3) ordonnances au Commissaire. Aucun appel n'a été logé auprès de la Cour du Québec.

La protection des renseignements personnels

Au cours de l'année 2003-2004, le Commissaire s'est conformé, en matière de protection des renseignements personnels, aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

À cet égard, le Commissaire, a poursuivi au cours du présent exercice financier, la sensibilisation de toute son équipe aux principaux aspects de la loi, dont les obligations et les interdictions prévues et certains autres sujets plus spécifiques aux activités du Commissaire, telle la confidentialité de certains renseignements nominatifs.

Le Commissaire s'est également assuré du respect des politiques concernant les renseignements médicaux sur le personnel, l'éthique dans l'utilisation d'Internet, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation du télécopieur, la destruction des documents renfermant des renseignements personnels et des informations emmagasinées sur support informatique.

Le programme d'accès à l'égalité

L'Assemblée nationale adoptait, le 11 novembre 1999, la Loi modifiant la *Loi sur la fonction publique et la Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics* (L.Q. 1999, c. 58).

Conformément à cette loi, les ministères et organismes doivent rendre compte annuellement de l'atteinte des objectifs gouvernementaux en matière d'accès à l'égalité. Ces objectifs, rendus publics le 13 mai 1999, consistent principalement à assurer que 25 % des personnes nouvellement embauchées dans la fonction publique appartiennent aux groupes cibles, en l'occurrence les autochtones, les anglophones et les membres des communautés culturelles. Par ailleurs, le programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes est toujours en vigueur.

Pour l'exercice 2003-2004, le Commissaire a dans son personnel une représentante issue des communautés culturelles. Au 31 mars 2004, 50 % des postes de l'effectif du Commissaire à la déontologie policière étaient occupés par des femmes. On trouvera à l'annexe 4 le tableau suivant : Reddition de comptes pour la période de référence.

Parmi les personnes embauchées concernant la période de référence, signalons que 33 1/3 % étaient de moins de 35 ans.

Le développement de la main-d'œuvre

En 2003-2004, le Commissaire s'est conformé à l'obligation de consacrer au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation conformément à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Une déclaration a été transmise au ministère du Revenu tel que prescrit par la loi.

Les dépenses déclarées pour l'année fiscale 2003-2004 totalisent 56 440,56 $.

L'éthique et la déontologie

Conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (G.O.Q. Partie 2 [30 juin 1998] p. 3374), entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Commissaire et le Commissaire adjoint ont convenu d'adopter le *Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint*. Le texte de ce code est présenté à l'annexe 5 du présent rapport.

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2003-2004.

La politique linguistique

Le Commissaire à la déontologie policière adoptait en janvier 1993 la *Politique linguistique du Commissaire à la déontologie policière*. Cette politique fut modifiée et revue en 1999 à la lumière d'un avis de l'*Office de la langue française*. Cette politique a connu, au cours de l'exercice financier précédent d'autres modifications, notamment la création d'un comité permanent chargé de l'application de la politique linguistique. Ce comité est chargé de la diffusion et de l'application des principes qui y sont contenus et doit rendre compte de son application au Commissaire. Au cours de l'exercice, deux rencontres du Comité ont été tenues.

Au cours du présent exercice financier, le comité, dans un souci de simplification du langage administratif et juridique, a revu l'ensemble des formulaires utilisés dans le cadre des échanges courants de correspondances avec les clientèles. Les formulaires modifiés remplaceront progressivement les formulaires utilisés actuellement. Ces formulaires améliorés seront progressivement utilisés au cours du prochain exercice financier.

La protection des non-fumeurs

Le Commissaire s'est conformé aux exigences de la *Loi sur la protection des non-fumeurs* en interdisant l'usage du tabac dans ses bureaux et salles d'attente.

Aucune plainte n'a été déposée au cours de l'exercice 2003-2004.

Le suivi des recommandations du Vérificateur général

Pour l'année 2003-2004, le Commissaire à la déontologie policière n'a fait l'objet d'aucune recommandation du Vérificateur général.

Section I

Dispositions générales

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

   Il s'applique aux policiers membres de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Communauté urbaine Montréal, de tout autre corps de police municipal, ainsi qu'aux constables spéciaux.

2. Afin de promouvoir la qualité du service policier dans ses rapports avec le public, le policier favorise dans la mesure de ses possibilités, le développement de sa profession par l'échange de ses connaissances et sa participation aux cours et aux stages de formation permanente.

3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite prévu par le présent Code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner l'imposition d'une sanction en vertu de la *Loi sur l'organisation policière et modifiant la Loi de police et diverses dispositions législatives* (1988, c. 75).

Section II

Les devoirs et les normes de conduite du policier

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

   Notamment, le policier ne doit pas:

   1° faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;

   2° omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;

   3° omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;

   4° poser des actes ou tenir des propos injurieux fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, le handicap d'une personne ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap;

   5° manquer de respect ou de politesse à l'égard d'une personne.

6. Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire pour accomplir ce qui lui est enjoint ou permis de faire;

2° faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement;

3° porter sciemment une accusation contre une personne sans justification;

4° abuser de son autorité en vue d'obtenir une déclaration;

5° détenir, aux fins de l'interroger, une personne qui n'est pas en état d'arrestation.

7. Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;

2° cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.

8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;

2° disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;

3° présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport qu'il sait faux ou inexact.

9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement ou sa loyauté.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;

2° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'exercice de ses fonctions;

3° recommander à une personne avec laquelle il a été en contact dans l'exercice de ses fonctions, notamment un prévenu, les services d'un procureur en particulier;

4° se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts lorsqu'il sollicite ou recueille du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou d'autre façon au profit d'une personne, d'une organisation ou d'une association.

10. Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.

Notamment, le policier ne doit pas:

1° sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;

2° être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;

3° tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui en procurer un;

4° sauf en cas de nécessité fouiller une personne de sexe opposé, assister à sa fouille ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;

5° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;

6° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;

7° permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

11. Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

Notamment, le policier ne doit pas:

1° exhiber, manipuler ou pointer une arme sans justification;

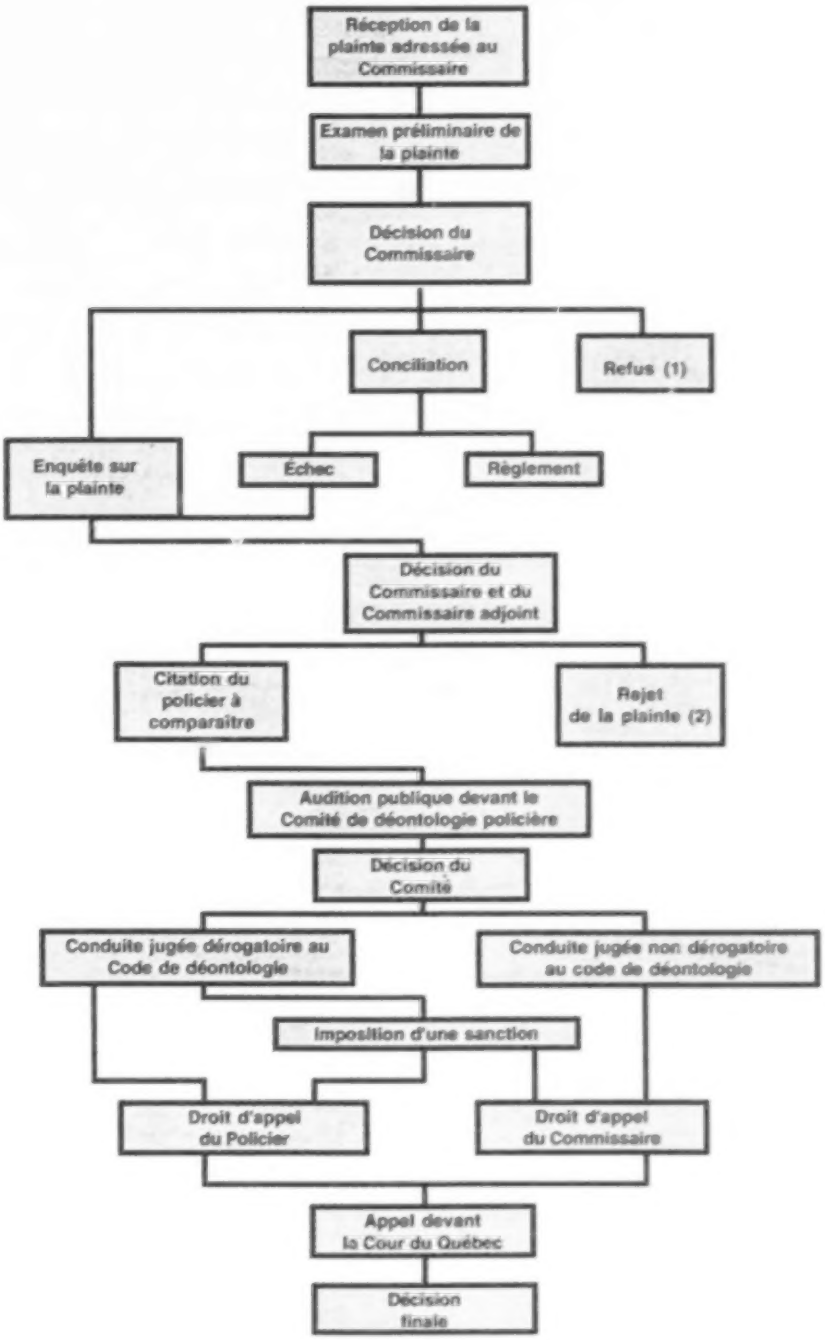
2° négliger de prendre les moyens nécessaires pour empêcher l'usage d'une arme de service par une personne autre qu'un policier.

12. Lorsqu'il constate ou est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la *Loi sur l'organisation policière et modifiant la Loi de police et diverses dispositions législatives* (1988, c. 75), et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie policière et au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec édicté par le décret 467-87 du 25 mars 1987, au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (R.R.Q., 1981, c. C-37.2, r.1). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.

14. Le présent Code entre en vigueur le 1er septembre 1990.

Le diagramme de cheminement d'une plainte



1. À cette étape, le plaignant peut demander au Commissaire de reviser sa décision. Celle-ci est finale.
2. À cette étape, le plaignant peut demander au Comité de déontologie policière de réviser la décision du Commissaire. Le Comité peut alors ordonner au Commissaire de poursuivre l'enquête ou de citer le policier à comparaître.

ANNEXE 3

La déclaration de services aux citoyens

Le Commissaire et son personnel s'engagent à bien vous servir et, notamment à :

— aider le plaignant à formuler et à soutenir sa plainte;

— traiter la plainte avec empathie pour le citoyen et équité pour le policier visé;

— répondre rapidement aux appels ou autres communications;

— communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;

— être courtois et respectueux envers tous les intervenants du processus déontologique;

— respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier les circonstances exceptionnelles;

— acheminer avec diligence aux services appropriés les questions qui ne sont pas de notre compétence;

— faciliter l'expression des attentes et des commentaires à l'endroit de nos services;

— protéger les informations et documents qui doivent demeurer confidentiels.

Reddition de comptes pour la période de référence du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Embauche et représentativité

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

L'embauche

	PERMANENTS (y compris les temporaires)	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
Nombre total de personnes embauchées	1	1	1	
Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 mars 2004				
Effectif total (personnes)	37			

2. MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, AUTOCHTONES ET ANGLOPHONES

Rappel de l'objectif :

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés permanents (y compris les temporaires), occasionnels, stagiaires et étudiants provenant des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

LE TAUX D'EMBAUCHE

	PERMANENTS (y compris les temporaires)				OCCASIONNELS				ÉTUDIANTS				STAGIAIRES			
	CC	Angl.	Aut.	Global	CC	Angl.	Aut.	Global	CC	Angl.	Aut.	Global	CC	Angl.	Aut.	Global
Nombre de personnes embauchées				0				0				0				0
Pourcentage																

Rappel de l'objectif :

Pour les membres des communautés culturelles, atteindre la cible gouvernementale de 9 %.

LE TAUX D'EMBAUCHE

	PERMANENTS (y compris les temporaires)			
	CC	**Angl.**	**Aut.**	**Global**
Représentativité en nombre				0
Pourcentage				

3. PERSONNES HANDICAPÉES

Rappel de l'objectif :

Atteindre la cible ministérielle de représentativité de 2 %.

LE TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ

	PERMANENTS (y compris les temporaires)
Nombre de personnes embauchées	0
Représentativité en nombre	0
Pourcentage (représentativité)	

4. FEMMES

NIVEAU DE REPRÉSENTATION

	Personnel d'encadrement	**Personnel professionnel ***	**Personnel technicien assimilé**	**Personnel de bureau**	**Personnel des agents de la paix**	**Personnel ouvrier**
Représentativité en nombre	0	6	1	11	0	0
Pourcentage	0	29	50	92	0	0

* Y compris les avocats

ANNEXE 5

Le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint

1. Principes généraux

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi, le règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, le code de déontologie des avocats et la déclaration sur l'éthique dans la Fonction publique.

Ils doivent notamment assumer leurs fonctions dans le respect du droit avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, assiduité, efficacité, équité et impartialité.

2. Impartialité et conflits d'intérêts

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier.

Ils ne doivent ni étudier, ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier.

Le 1er avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

3. Confidentialité

Le Commissaire et le Commissaire adjoint sont tenus de garder le secret le plus absolu sur ce qu'ils ont appris lors de l'étude des dossiers qui leur sont confiés dans l'application de la loi. Ils peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi le prescrit.

Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils aient cessé d'assumer leurs fonctions.

POUR NOUS JOINDRE

Québec
1200, route de l'Église, RC.20
Sainte-Foy (Québec) G1V 4Y9
Téléphone : (418) 643-7897
Télécopieur : (418) 528-9473
Ligne sans frais : 1-877-237-7897

Montréal
454, Place Jacques-Cartier, 5e étage
Montréal (Québec) H2Y 3B3
Téléphone : (514) 864-1784
Télécopieur : (514) 864-3552

Courriel :
deontologie-policiere.quebec@msp.gouv.qc.ca

Internet :
www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca